

CONTRAT D'ÉTUDES PROSPECTIVES DU SECTEUR DU BTP EN GUYANE

Octobre 2020

Synthèse



SOMMAIRE

-  **Introduction** – Planning et moyens mobilisés
-  **Partie 1** – Contexte territorial et chiffres clés du BTP en Guyane
-  **Partie 2** – Impacts sur l'emploi, les métiers et compétences dans le BTP en Guyane
-  **Partie 3** – Besoins et offres en formation initiale et continue en Guyane
-  **Partie 4** – Enjeux et préconisations pour le secteur du BTP en Guyane



Introduction

Planning et moyens mobilisés

INTRODUCTION

Planning et moyens mobilisés



ETAPES	MOYENS	RÉSULTATS
Analyse de l'évolution de l'environnement du secteur BTP	<ul style="list-style-type: none">• Plus de 60 ressources documentaires analysées• 20 entretiens avec des professionnels ou experts	<ul style="list-style-type: none">• Présentation des différentes typologies de travaux et de l'évolution de l'environnement réglementaire et technique
Analyse quantitative de l'évolution du secteur en Guyane	<ul style="list-style-type: none">• Analyse des bases de données SPOT et Caisse des congés payés• Statistique publique	<ul style="list-style-type: none">• Projections d'évolution des effectifs par métier et type de travaux – Besoins en recrutement
Analyse de l'évolution des activités et des besoins en compétences	<ul style="list-style-type: none">• Enquête en ligne - 12 entreprises répondantes• Analyse des données de la Caisse des Congés Payés, EDF et des données CERC• 14 entretiens avec des professionnels ou experts	<ul style="list-style-type: none">• Analyse des causes des difficultés de recrutement• Présentation des évolutions d'activités et de compétences des métiers du BTP
Analyse de l'offre de formation initiale et continue	<ul style="list-style-type: none">• Recensement et analyse de l'offre de formation à partir des données Constructys, Pole Emploi, RSMA et Académie Guyane	<ul style="list-style-type: none">• Cartographies dynamiques de l'offre de formation initiale et continue (<i>en cours</i>)• Identification des carences dans l'offre de formation
Construction d'un plan d'actions	<ul style="list-style-type: none">• Groupe de travail avec des acteurs du BTP• Analyse des entretiens	<ul style="list-style-type: none">• Plan d'actions planifié dans le temps

Partie 1

Contexte territorial et chiffres clés du BTP en Guyane

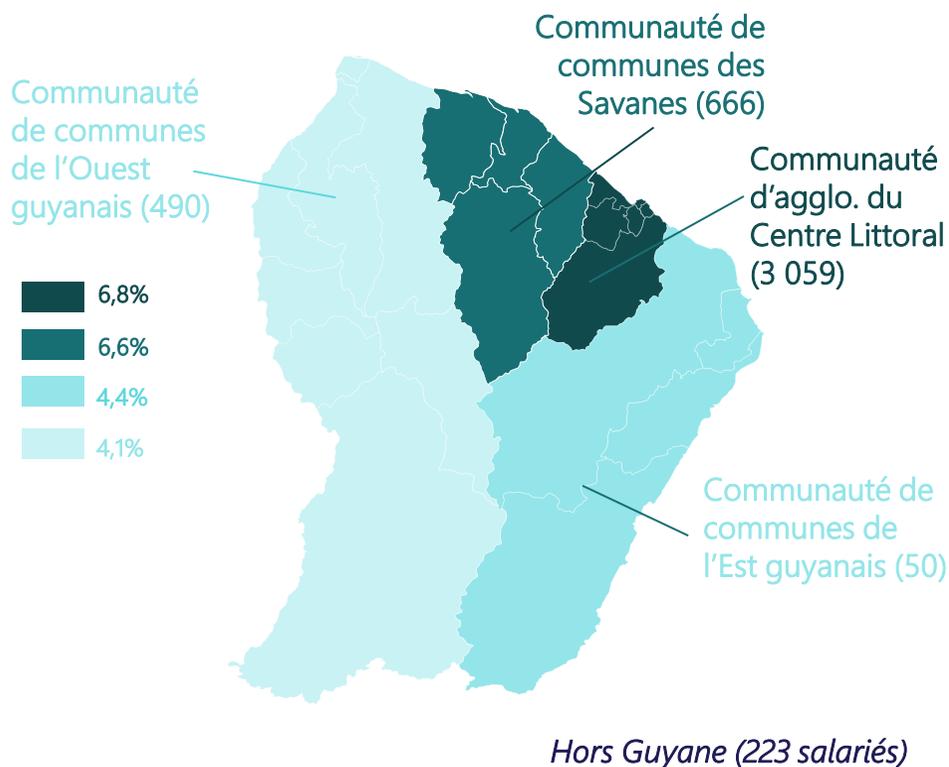
1. Chiffres clés sur le secteur du BTP en Guyane
2. Impacts des lois, réglementations et orientations sur la construction neuve et la rénovation
3. Evolutions dans les solutions constructives
4. Principaux projets en Guyane

1. CHIFFRES CLÉS SUR LE SECTEUR DU BTP EN GUYANE

Les bassins de Cayenne et Kourou regroupent la majorité des actifs du secteur du BTP

Proportion de l'effectif du BTP sur le total d'actifs par EPCI en Guyane

2015 - Source CLAP et Caisse des congés payés



6 100 actifs du BTP en Guyane



2 667 établissements en Guyane

Sources : OBSOC du CERC, Caisse des congés payés 2019

- Les effectifs BTP sont répartis de manière inégale sur le territoire guyanais. Alors que l'Est plus tourné vers l'agriculture (22% des établissements), n'a que 4,4% de ses effectifs dans la construction, la communauté de communes des Savanes comptabilise plus de 6,6% de ses salariés dans la construction (666 salariés BTP sur un emploi total de 10 053 dans l'EPCI). Ces proportions doivent être interprétées relativement à la population des EPCI. En effet, le Centre Littoral abrite plus de 3 059 salariés du BTP, mais ils ne représentent que 6,8% des salariés.
- En Guyane, les entreprises de travaux publics représentent 12% du secteur de la construction, contre 6% en France. La croissance démographique entraîne des travaux de réseaux et d'infrastructures pour répondre aux besoins de la population.

1. CHIFFRES CLÉS SUR LE SECTEUR DU BTP EN GUYANE

Les entreprises de Guyane sont en majorité des TPE/PME

Répartition des effectifs entreprise et salariés par taille d'entreprise

Source INSEE & Observatoire du BTP 2017



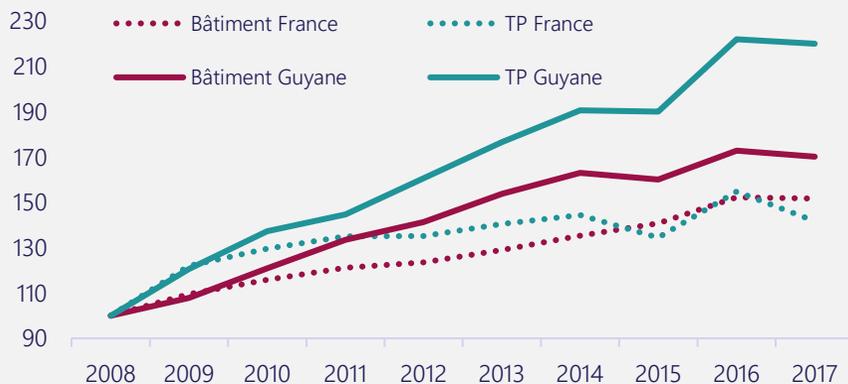
Effectifs d'entreprises par secteur du BTP en Guyane

Source : Observatoire des métiers du BTP, 2017

- Maçonnerie et gros œuvre (984 entreprises)
- Électricité bâtiment (353 entreprises)
- Terrassement (225 entreprises)
- Peinture (168 entreprises)
- Installations sanitaires (141 entreprises)
- Métallerie (126 entreprises)
- Menuiserie (119 entreprises)
- Charpente (106 entreprises)
- Chauffage et génie climatique (97 entreprises)
- Promotion immobilière (72 entreprises)
- Carrelage (56 entreprises)
- Travaux de construction spécialisés (47 entreprises)
- Autres travaux de finition (40 entreprises)
- Couverture (38 entreprises)
- Plâtrerie (26 entreprises)
- Électricité réseaux (20 entreprises)
- Génie civil (15 entreprises)
- Canalisations (14 entreprises)
- Autres travaux d'installation (11 entreprises)
- Construction de route (9 entreprises)

Evolution du nombre d'entreprises en Guyane et en France

Base 100 en 2008 – Source Observatoire des métiers du BTP



2. IMPACTS DES LOIS, RÉGLEMENTATIONS ET ORIENTATIONS SUR LA CONSTRUCTION NEUVE ET LA RÉNOVATION

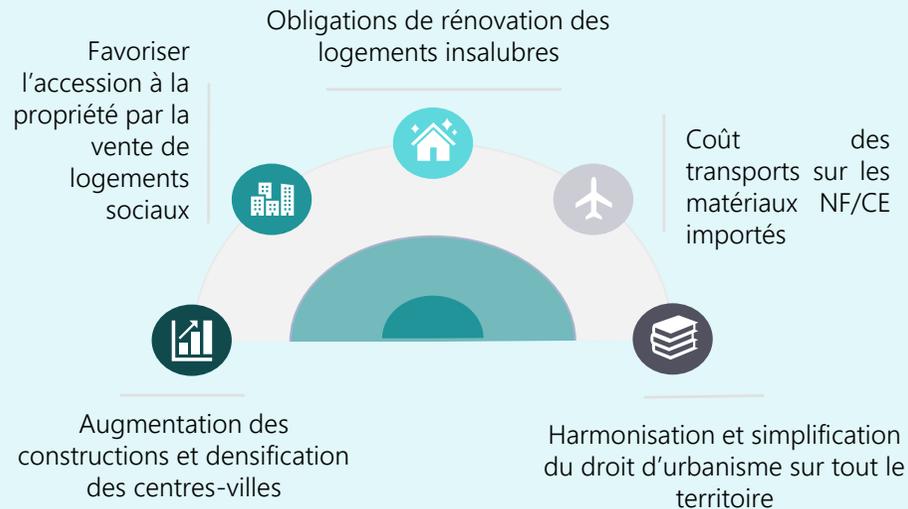
L'aménagement et la construction doivent respecter des contraintes réglementaires et des exigences strictes

De nombreuses législations et réglementations imposent un **cadre strict au BTP** en Guyane. Tout d'abord les **lois SRU et ALUR** définissent une **orientation aux politiques d'urbanisme en luttant contre l'extension des villes et les logements insalubres**.

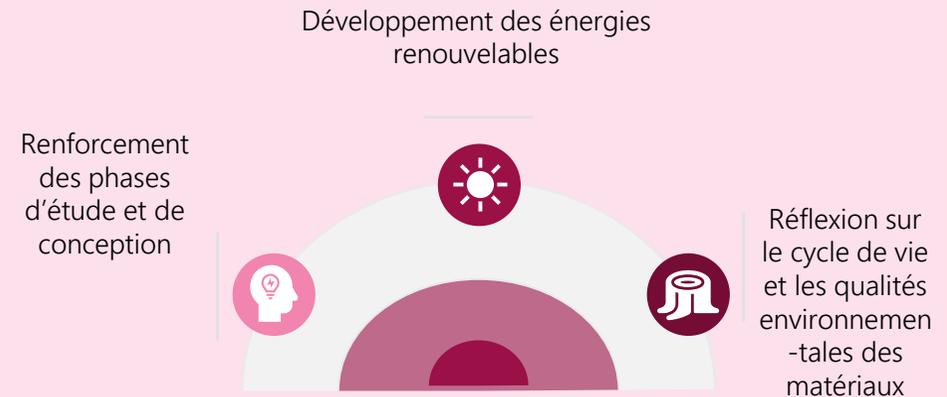
Ensuite la **loi ELAN**, les **marquages CE et NF** et l'**octroi de mer** facilitent la construction et élèvent le niveau d'exigence demandé sur les constructions et rénovations sur le territoire. En effet si la **loi ELAN** a pour but de **faciliter la construction en allégeant des procédures de construction**, la **quasi-obligation** pour les entreprises du BTP **d'avoir recours à des matériaux marqués NF ou CE** et l'**octroi de mer** augmentant le **coût de matériaux importés** sont **des facteurs de contraintes** pour les entreprises.

Enfin, le BTP en Guyane est **fortement impacté par de nombreuses directives environnementales** comme la **loi Grenelle** et **LTECV** mais aussi la **RTAA DOM 2016**. Ces directives environnementales demandent une **nouvelle réflexion sur l'aménagement, les solutions constructives et la réflexion autour des rénovations et des constructions neuves**. Le BTP a de **nombreux outils** pour répondre à ces exigences de **performance énergétique, d'utilisation réfléchie des matériaux** et de **réutilisation des déchets de chantier**.

5 impacts majeurs pour l'aménagement et la construction



3 impacts majeurs des directives environnementales



3. ÉVOLUTIONS DANS LES SOLUTIONS CONSTRUCTIVES

3 grandes évolutions : matériaux biosourcés, systèmes de production d'énergie et de chaleur, techniques de conception

1

INTÉGRATION DE MATÉRIAUX BIOSOURCÉS

- Utilisation de bois
- Valorisation des déchets de chantier

2

DÉPLOIEMENT DE SYSTÈMES DE PRODUCTION D'ÉNERGIE ET DE CHALEUR

- Centrale biomasse
- Énergie renouvelable éolienne
- Panneaux solaires

3

UTILISATION DE NOUVELLES TECHNIQUES DE CONCEPTION

- Usage du BIM
- Recours à la préfabrication

4. PRINCIPAUX PROJETS EN GUYANE

Le secteur du BTP sera porté par 4 grandes dynamiques de construction

La Guyane connaît un **important développement sur le plan démographique** impactant fortement le secteur du bâtiment et des travaux publics. De nombreux projets de logements et d'infrastructures sont prévus dans les prochaines années pour faire face à cette évolution. Ces besoins s'accompagnent d'**exigences sur des normes environnementales nouvelles** comme la RTAA DOM et un **besoin de rénovation** notamment sur le parc de logements existants. Les **financements publics** donnent l'impulsion sur de grands projets pour accompagner la dynamique économique guyanaise.

Construction et rénovation de logements

Objectif de construire 2 000 logements par an pour faire face à un doublement de la population d'ici 2030 et à la problématique des logements insalubres



Construction et rénovation d'infrastructures et de réseaux

Les inégalités de territoire guyanais demandent un fort investissement dans la construction des infrastructures réseau, de la construction de routes au développement du réseau électrique.



Construction d'infrastructures administratives et/ou d'enseignement

La moitié de la population guyanaise a moins de 25 ans, les besoins en formation s'accompagnent de nombreux projets de construction.



Projets des filières mines, bois et énergie

Les filières connexes se développent notamment pour répondre à l'objectif d'autonomie énergétique en 2030, en engageant de grands chantiers.

« Les grands projets en Guyane reposent principalement sur la commande publique. »»

Partie 2

Impacts sur l'emploi, les métiers et compétences dans le BTP en Guyane

1. Dynamiques d'évolution sur les métiers et compétences
2. Modélisations et projections

1. DYNAMIQUES D'ÉVOLUTION SUR LES MÉTIERS ET COMPÉTENCES

Évolutions dans les corps de métiers

Gros œuvre

Les nombreux projets de construction de bâtiments ont un impact positif sur les métiers du gros œuvre. Ils sont particulièrement sollicités actuellement et le seront davantage dans les prochaines années. L'essor des nouvelles solutions constructives – la construction bois par exemple – n'a, pour le moment, qu'un impact limité sur les métiers et les compétences dans le gros œuvre.

Second œuvre

Les métiers du second œuvre sont eux aussi impactés par l'évolution du volume et de la nature des projets de construction ainsi que par les nouveaux dispositifs réglementaires. La demande croissante des prochaines années et l'évolution à attendre des techniques constructives (construction bois, isolation thermique, énergies renouvelables...) nécessitent une évolution des dispositifs de formation initiale et continue.

Corps d'état techniques

Particulièrement concernés par les nouvelles réglementations techniques et environnementales, les métiers des corps d'état techniques font face à un important besoin de montée en compétences. La hausse des besoins construction va par ailleurs mécaniquement entraîner une hausse des besoins en recrutement.

Travaux publics

Les grands projets de construction d'ouvrages d'art, de ponts et de routes sollicitent le secteur des travaux publics. Néanmoins la variabilité de la demande et l'incertitude dans les dates de lancement des projets limitent la capacité du secteur à s'organiser en recrutant en amont et en formant.

Encadrement et études

Les entreprises sont face à un déficit de personnel d'encadrement sur le terrain. Cette carence peut avoir des répercussions importantes sur l'organisation des chantiers, notamment la tenue des délais et la montée en compétences des fonctions d'exécution. Les métiers liés à la conception et aux études sont, quant à eux, peu développés sur le territoire guyanais. Les entreprises ont souvent recours à des prestataires externes parfois situés en dehors du territoire.

Administratif et commercial

Alors que les entreprises vont devoir se préparer à une hausse des commandes, la grande majorité des petites structures ne compte pas de salariés dédiés à la gestion administrative ou au développement commercial. Pourtant ces compétences sont des atouts à mobiliser pour répondre aux enjeux des grands projets guyanais.

2. MODÉLISATIONS ET PROJECTIONS

Synthèse des projections de besoins en recrutement sur les prochaines années

Selon le scénario retenu, le secteur du BTP en Guyane devrait connaître à horizon 2022 une légère hausse de ses effectifs particulièrement centrée sur les métiers hors production (études, encadrement, administratif et commercial). En effet suite à une croissance de l'activité entamée en 2018, le secteur subit actuellement les effets de la crise sanitaire liée au Covid-19. Cette crise a pour effet de bloquer l'avancement d'une part importante des chantiers – le ralentissement de l'activité du BTP est évalué de -30% à -35% sur les mois de mars à juin. Cette contraction de l'activité et l'inertie du redémarrage entraîneront un report de l'activité de 2020 sur 2021 voire sur 2022.

Les besoins en recrutement du BTP guyanais sur les prochaines années proviendront majoritairement de la nécessité de renouveler les départs du secteur. Le secteur est en effet marqué par une pyramide des âges élevée, sur les 5 prochaines années près de 17% des salariés partiront à la retraite. Par ailleurs, le secteur connaît historiquement des volumes de départs de salariés vers d'autres secteurs importants qui sont équivalents au volume des départs en retraite.

NOTE : Ces éléments sont basés sur un scénario de reprise d'activité à un niveau proche de 100% à partir de juillet 2020 et un report de l'activité du printemps 2020 sur les années 2021, 2022 et 2023. Ces projections sont susceptibles d'évoluer rapidement en fonction de l'évolution du contexte.

	Besoins en recrutement à horizon 2022
Métiers du bâtiment	~370
Métiers des travaux publics	~200
Métiers divers de production (bâtiment et travaux publics)	~400
Métiers d'encadrement, de gestion et d'études	~370
TOTAL	~1 350

2. MODÉLISATIONS ET PROJECTIONS

Métiers du Bâtiment

Si sur la période 2020-2022 le secteur du **bâtiment connaîtra une relative stabilité de ses effectifs**, il devra toutefois faire face à des **départs importants**. Sur les 3 prochaines années, plus de **20% des effectifs actuels devront être renouvelés** pour faire face aux départs en retraite et aux départs d'actifs vers d'autres secteurs.

Le métier d'**électricien** du bâtiment devrait connaître une **légère décroissance** partiellement due à l'importance actuelle de ses effectifs qui représente près de 5% des actifs totaux du BTP en Guyane. Cette **tendance est toutefois à modérer au vu de la nécessité d'engager une transition énergétique** dans laquelle les électriciens font partie des acteurs indispensables.

Métiers	Nombre d'actifs en 2019	Créations nettes/an à horizon 2022	Départs du secteur à horizon 2022	Recrutements à réaliser à l'horizon 2022
Carreleur	81	Stabilité	17	17
Charpentier	156	Stabilité	37	37
Chauffagiste / Frigoriste	78	Stabilité	10	10
Couvreur	29	Stabilité	4	4
Electricien bâtiment	294	-50	46	-4
Maçon	610	+15	147	162
Menuisier	272	-20	52	32
Métallier	70	Stabilité	17	17
Peintre	175	+25	34	59
Plâtrier	28	+20	4	24
Plombier	79	Stabilité	15	15
TOTAL	1 872	Stabilité	383	~370

Hypothèse retenue pour les départs du secteur : le volume de départ de salariés du BTP vers d'autres secteurs est équivalent à la moyenne du volume de départs en retraite tous métiers confondus (sources : Caisse des congés et CCCA-BTP).

2. MODÉLISATIONS ET PROJECTIONS

Métiers des Travaux Publics

Le secteur des travaux publics, au même titre que le secteur du bâtiment **connaîtra une relative stabilité de ses effectifs entre 2020 et 2022**, mais il devra toutefois faire face à des **départs très importants**. Sur les 3 prochaines années, près de **25% des effectifs actuels devront être renouvelés** pour faire face aux départs en retraite et aux départs du secteur.

Ce volume de départs important est particulièrement dû à la moyenne d'âge élevée des actifs sur les métiers des travaux publics (45,5 ans) par comparaison au bâtiment (43 ans).

Métiers	Nombre d'actifs en 2019	Créations nettes/an à horizon 2022	Départs du secteur à horizon 2022	Recrutements à réaliser à l'horizon 2022
Conducteur d'engins et de poids lourd	410	Stabilité	106	106
Constructeur d'ouvrages d'art	17	Stabilité	6	6
Mécanicien d'engins	72	Stabilité	17	17
Ouvrier VRD	234	Stabilité	49	49
Terrassier	13	+26	3	29
TOTAL	746	Stabilité	181	~207
Métiers divers de production (bâtiment et travaux publics)	2 064	Stabilité	398	~400

Hypothèse retenue pour les départs du secteur : le volume de départ de salariés du BTP vers d'autres secteurs est équivalent à la moyenne du volume de départs en retraite tous métiers confondus (sources : Caisse des congés et CCCA-BTP).

2. MODÉLISATIONS ET PROJECTIONS

Métiers d'encadrement, de gestion et d'études

Globalement tous les métiers hors production connaîtront sur les trois prochaines années une légère croissance de leurs effectifs, de l'ordre de 7% sur la période, qui se concrétisera par la création d'une centaine de nouveaux emplois. Si les métiers de l'encadrement connaîtront une quasi-stabilité, les métiers administratifs et particulièrement des études connaîtront une hausse des besoins d'ici 2022.

La hausse du besoin sur des fonctions techniques et d'études s'explique notamment par le déploiement de projets de travaux publics (infrastructures routières, ouvrages d'art, déploiement de réseaux électriques et télécommunications) d'envergure qui nécessitent d'importantes ressources d'études. Des effets positifs sont aussi à attendre dans les ingénieries privées qui verront la demande augmentée.

La hausse modérée des besoins sur des fonctions d'encadrement qui table sur la reproduction des modèles d'encadrement actuels est à mettre en perspective avec le besoin affirmé par les acteurs du BTP guyanais de renforcer leurs équipes sur la conduite de chantier à travers des montées en compétences et/ou des recrutements.

Métiers	Nombre d'actifs en 2019	Créations nettes/an à horizon 2022	Départs du secteur à horizon 2022	Recrutements à réaliser à l'horizon 2022
Administratif	428	+50	73	123
Chef de chantier & Conducteur de travaux	465	+10	97	107
Commercial	75	+15	15	30
Divers Administratif & Commercial	125	+15	23	38
Divers technique & études (dont ingénieurs)	292	+30	54	84
TOTAL	1 385	+105	262	~370

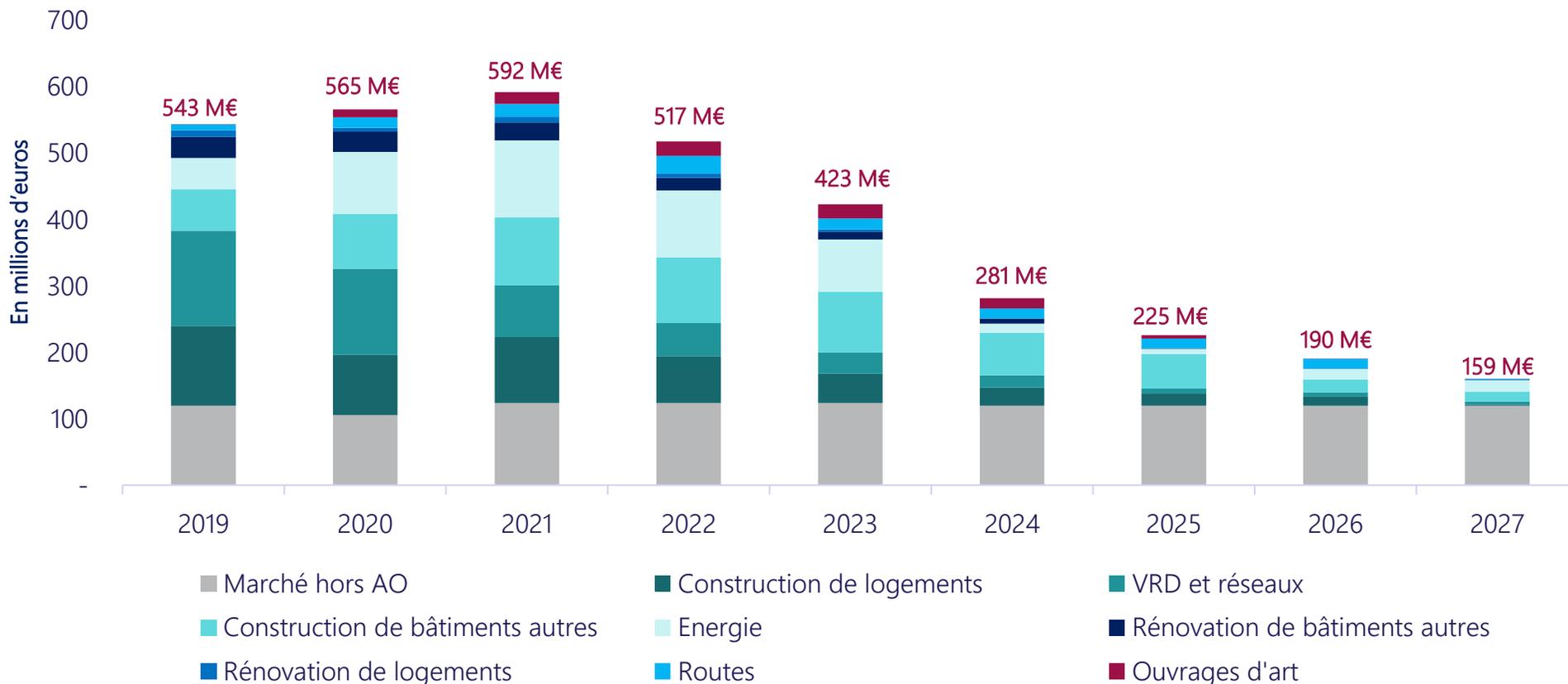
Hypothèse retenue pour les départs du secteur : le volume de départ de salariés du BTP vers d'autres secteurs est équivalent à la moyenne du volume de départs en retraite tous métiers confondus (sources : Caisse des congés et CCCA-BTP).

2. MODÉLISATIONS ET PROJECTIONS

Projections d'activité à partir des appels d'offres publiés et annoncés

Projections d'activité en valeur (M€) pour le BTP à long terme à partir des appels d'offres publiés ou annoncés

Source : SPOT – Modélisation KYU Lab



Hypothèses retenues

- Pour les projets annoncés, mais non publiés : 20% de décalage à N+1 en valeur et 20% d'abandon en valeur
- Baisse de 30% d'activité sur les mois de mars à juin 2020 à cause de la crise sanitaire, report sur les années 2021, 2022 & 2023

Partie 3

Besoins et offres en formation initiale et continue en
Guyane

1. Présentation de l'offre de formation initiale et adéquation de l'offre aux besoins
2. Présentation de l'offre de formation continue et adéquation de l'offre aux besoins

1. PRÉSENTATION DE L'OFFRE DE FORMATION INITIALE ET ADÉQUATION DE L'OFFRE AUX BESOINS

Les effectifs des niveaux CAP, Bac professionnel et BTS

Les effectifs d'étudiants du BTP en Guyane

Source : Académie de Guyane

Saint-Laurent-du-

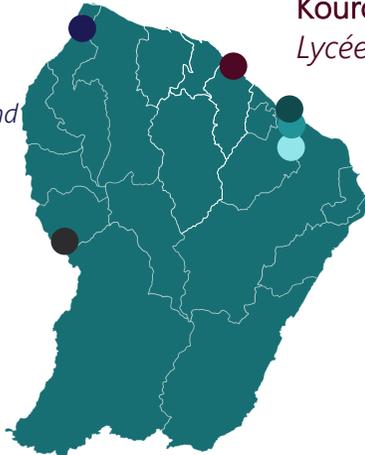
Maroni **32%**

Lycée professionnel Raymond
Tarcy

Lycée polyvalent Bertène
Juminer

Maripasoula **1%**

Collège Grand Man Difou



Kourou **12%**

Lycée professionnel Elie Castor

Cayenne **15%**

Lycée professionnel Jean Marie Michotte

Matoury **36%**

Lycée professionnel des métiers du bâtiment
(Balata)

Rémire-Montjoly **3%**

Lycée Léon Gontran Damas

En 2019, sur les 693 élèves inscrits dans des filières du BTP passant leur diplôme, **508 ont été admis, un taux de réussite de 73%.**

On note un **effet d'abandon** entre la première année de formation et les suivantes.

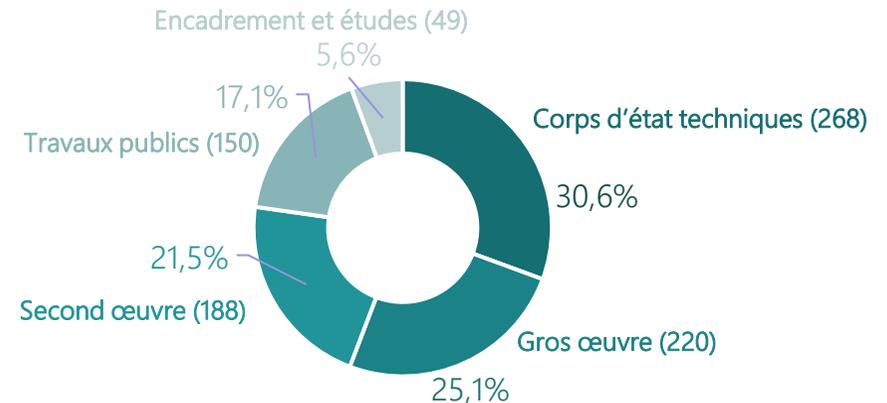
Les effectifs d'étudiants du BTP par niveau en Guyane

Source : Académie de Guyane



Effectifs moyens par an par filières de métiers*

Source : Académie de Guyane



En 2019, le **service militaire adapté (RSMA)** a formé **176 volontaires stagiaires** sur des métiers du BTP

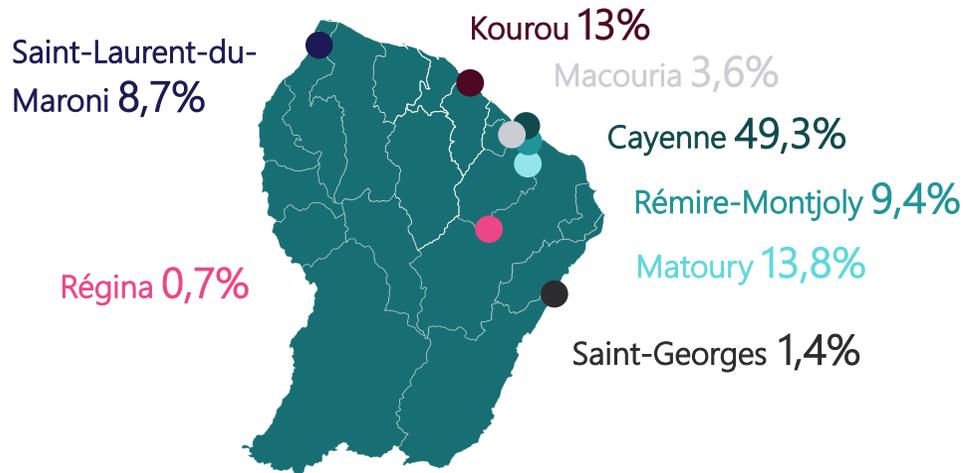
*les effectifs concernent les diplômes spécifiques au BTP dans l'ensemble des collèges et lycées professionnels, polyvalents et techniques de Guyane. Les formations des CFA, de l'université de Guyane (y compris IUT de Kourou), ainsi que le BTS du lycée Gaston Monnerville (Maintenance des systèmes option A systèmes de production) et le master CNAM de l'OPRF de Cayenne ne sont pas pris en compte.

2. PRÉSENTATION DE L'OFFRE DE FORMATION CONTINUE ET ADÉQUATION DE L'OFFRE AUX BESOINS

L'offre de formation continue plus étendue que l'offre de formation initiale

Répartition des établissements catalogués par l'OPRF et Constructys proposant des formations continues BTP en Guyane*

Source : OPRF et Constructys



*Il existe des centres de formation hors Guyane proposant des formations en Guyane (en 2019 avec les données Constructys, les entreprises guyanaises ont fait appel à 19 centres de formation de métropole et des Antilles).

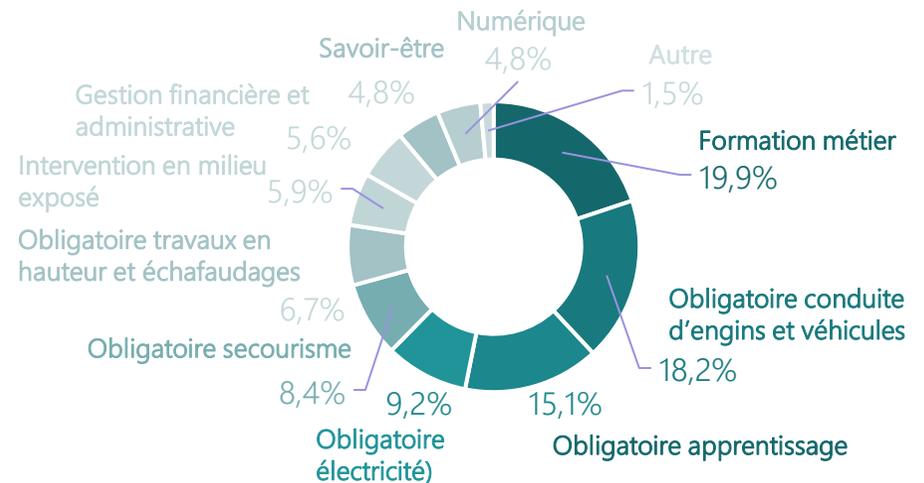


Le GEIQ est à l'origine de **31%** des demandes de financement de formation.

- En 2019, près de 993 inscrits ont bénéficié d'une formation dans le BTP financée par Constructys (478 formations financées).
- Une formation dure en moyenne moins de 11h.

Répartition des formations financées par Constructys par groupe thématique en 2019

Source : Constructys



Partie 4

Enjeux et préconisations pour le secteur du BTP en Guyane

Enjeu 1 - Mieux anticiper les besoins en emplois et en compétences

Enjeu 2 - Renforcer l'offre de formation pour répondre aux besoins des entreprises

Enjeu 3 - Accompagner les entreprises dans leurs réponses aux appels d'offres publics

Enjeu 4 - Développer l'attractivité du secteur et faciliter les recrutements

ENJEU 1 : MIEUX ANTICIPER LES BESOINS EN EMPLOIS

CONSTAT

Les entreprises guyanaises du BTP, soumises à des contraintes de cyclicité, d'évolution et d'incertitude, ont des difficultés à anticiper leurs besoins à moyen et long terme. Le climat très marqué de la Guyane entraîne une saisonnalité de l'activité entre la saison sèche et la saison des pluies. Les entreprises doivent s'adapter à ces contraintes notamment sur les chantiers, impactant majoritairement les entreprises de gros œuvre, second œuvre, travaux publics et des corps d'état techniques. Les marchés publics s'adaptent aussi à cette saisonnalité avec des commandes ciblées sur certains mois de l'année. Ces incertitudes empêchent les entreprises de prévoir précisément leurs besoins en emplois. En plus des besoins en emplois, les entreprises du BTP, mais aussi des filières annexes comme le bois et l'énergie doivent s'adapter aux nouvelles réglementations et aux évolutions des compétences sur tous les métiers et anticiper leurs besoins en compétences qui sont parfois les mêmes (créant de la tension au recrutement sur certains métiers).

Des actions sont nécessaires pour développer la visibilité de l'activité des entreprises et leur permettre une meilleure GPEC, atténuer les frictions au recrutement et valoriser la perméabilité existante du secteur avec des filières annexes.



ENJEU 1 : Anticiper les besoins en emploi et en compétences

- Action 1.1 : Communiquer auprès des acteurs de l'orientation et des conseillers du service public de l'emploi sur les besoins en recrutement dans le BTP
- Action 1.2 : Accompagner le déploiement du Système Permanent d'Observation Territoriale (SPOT)
- Action 1.3 : Promouvoir la plateforme ALEIS d'offres d'emplois du BTP
- Action 1.4 : Animer une conférence annuelle du BTP guyanais
- Action 1.5 : Mutualiser la prospective emplois avec les filières de l'énergie, des mines, du bois et des infrastructures numériques



ENJEU 1 : MIEUX ANTICIPER LES BESOINS EN EMPLOIS

1.1 Communiquer auprès des acteurs de l'orientation et des conseillers du service public de l'emploi sur les besoins en recrutement dans le BTP

Selon le scénario retenu, le secteur du BTP en Guyane devrait connaître à horizon 2022 une légère hausse de ses effectifs particulièrement centrée sur les métiers hors production (études, encadrement, administratif et commercial). En effet suite à une croissance de l'activité entamée en 2018, le secteur subit actuellement les effets de la crise sanitaire liée au Covid-19. Cette crise a pour effet de bloquer l'avancement d'une part importante des chantiers – le ralentissement de l'activité du BTP est évalué de -30% à -35% sur les mois de mars à juin. Cette contraction de l'activité et l'inertie du redémarrage entraîneront un report de l'activité de 2020 sur 2021 voire sur 2022.

Les besoins en recrutement du BTP guyanais sur les prochaines années proviendront majoritairement de la nécessité de renouveler les départs du secteur. Le secteur est en effet marqué par une pyramide des âges élevée, sur les 5 prochaines années près de 17% des salariés partiront à la retraite. Par ailleurs, le secteur connaît historiquement des volumes de départs de salariés vers d'autres secteurs importants qui sont équivalents au volume des départs en retraite.

NOTE : Ces éléments sont basés sur un scénario de reprise d'activité à un niveau proche de 100% à partir de juillet 2020 et un report de l'activité du printemps 2020 sur les années 2021, 2022 et 2023. Ces projections sont susceptibles d'évoluer rapidement en fonction de l'évolution du contexte.

	Besoins en recrutement à horizon 2022
Métiers du bâtiment	~370
Métiers des travaux publics	~200
Métiers divers de production (bâtiment et travaux publics)	~400
Métiers d'encadrement, de gestion et d'études	~370
TOTAL	~1 350

ENJEU 1 : MIEUX ANTICIPER LES BESOINS EN EMPLOIS

1.1 Communiquer auprès des acteurs de l'orientation et des conseillers du service public de l'emploi sur les besoins en recrutement dans le BTP

Constat et diagnostic

La **croissance démographique** et des **besoins en construction** de logements et infrastructures diverses couplée à une **vague de départs en retraite importante** des salariés du BTP va générer d'**importants besoins en recrutement** dans les prochaines années. Cette **évolution ne sera pas homogène pour tous les métiers** et la nature des projets prévus est déterminante dans la répartition de ces besoins.

Objectifs

- Anticiper métier par métier les besoins en recrutement sur les prochaines années à partir des projections d'évolution de l'activité et des départs en retraite
- Informer les acteurs de l'orientation et les conseillers du service public de l'emploi sur les opportunités de parcours professionnels dans le BTP

Actions

- 1 Organiser un événement de restitution des principaux résultats du CEP BTP Guyane rassemblant les représentants du BTP et des donneurs d'ordre ainsi que les acteurs de l'orientation et de l'accompagnement des demandeurs d'emploi
- 2 Diffuser la synthèse des principaux résultats du CEP BTP aux conseillers pour l'orientation des jeunes et aux conseillers du service public de l'emploi
- 3 Formaliser une communication auprès de la presse régionale pour diffuser les principaux résultats du CEP BTP

Liens avec d'autres actions du CEP BTP

- Accompagner le déploiement du Système Permanent d'Observation Territoriale
- Promouvoir la plateforme ALEIS d'offres d'emplois du BTP
- Animer une conférence annuelle du BTP guyanais
- Mutualiser la prospective emplois avec les filières de l'énergie, des mines et du bois



Acteurs

- **Pilotage** : COPIL (FRBTP, CTG, Services de l'Etat, Constructys) → CERC
- **Partenaires** : Rectorat, Pôle Emploi

Public visé

Acteurs de l'orientation et de l'emploi, grand public

Modalités

Calendrier de la réalisation : 2020-2021

Indicateurs de suivi et d'évaluation :

- Nombre d'utilisateurs sur la plateforme
- Retours des entreprises

Investissement

Financement d'un événement et de relations presse

ENJEU 1 : MIEUX ANTICIPER LES BESOINS EN EMPLOIS

1.2 Accompagner le déploiement du Système Permanent d'Observation Territoriale

Constat et diagnostic

La présente étude donne une photographie à mi-2020 des besoins en recrutement, mais les glissements de calendrier des projets et la cyclicité des commandes feront rapidement évoluer ces prévisions. Ceci est d'autant plus vrai dans un contexte à venir de **reprise post crise sanitaire**. Pour adapter les dispositifs de formation et informer en continu les acteurs de l'emploi les prévisions doivent être mises à jour régulièrement et partagées largement.

Objectifs

- Capitaliser sur l'outil SPOT existant pour actualiser régulièrement les prévisions de besoins en recrutement pour communiquer largement les résultats auprès des acteurs de la formation et de l'emploi
- Enrichir l'outil SPOT d'une vision sur les besoins en recrutement

Actions

1. **Pérenniser les moyens financiers et humains de la CERC** pour permettre l'évolution du SPOT et son animation en intégrant notamment la modélisation des besoins en main-d'œuvre par métier
2. **Formaliser une convention d'objectifs et de moyens signée par les acteurs du BTP, les donneurs d'ordre et les acteurs régionaux de l'emploi** qui s'engagent sur la contribution à la fourniture de données pour alimenter le SPOT.
3. **Organiser un événement de lancement avec toutes les parties prenantes** et les acteurs régionaux de l'emploi
4. **Animer une conférence prospective annuelle du BTP et assurer des communications trimestrielles** présentant notamment les besoins en recrutement par métier et par territoire – cf. action 1.4

Liens avec d'autres actions du CEP BTP

- Communiquer auprès des acteurs de l'orientation et des conseillers du service public de l'emploi sur les besoins en recrutement dans le BTP
- Promouvoir la plateforme ALEIS d'offres d'emplois du BTP
- Animer une conférence annuelle du BTP guyanais
- Mutualiser la prospective emplois avec les filières de l'énergie, des mines et du bois



Acteurs

- **Pilotage** : CERC
- **Partenaires** : Constructys, Services de l'Etat, FRBTP, CTG

Public visé

Acteurs de l'emploi et de la formation
Entreprises du BTP, donneurs d'ordres

Modalités

Calendrier de la réalisation : 2020-2021

Indicateurs de suivi et d'évaluation :

- Nombre d'utilisateurs sur la plateforme
- Retours des entreprises

Investissement

~1 ETP à financer

ENJEU 1 : MIEUX ANTICIPER LES BESOINS EN EMPLOIS

1.3 Promouvoir la plateforme ALEIS d'offres d'emplois du BTP

Constat et diagnostic

La **plateforme ALEIS** a été lancée par la caisse des congés payés BTP Guyane. Elle permet une **mise en relation des candidats et des recruteurs**. Cette plateforme innovante **manque de visibilité** et les acteurs ne se sont **pas emparés de l'outil**. Des actions d'information et de formation peuvent être envisagées pour diffuser l'usage de cet outil.

Objectifs

- Renforcer l'identité de la plateforme pour permettre aux entreprises et aux salariés de s'en emparer et de l'exploiter comme un outil de GPEC
- Augmenter l'utilisation d'ALEIS chez les dirigeants / RRH et les salariés au travers de formations
- Développer la visibilité de la plateforme avec des actions de communication

Actions

- 1 Organiser des ateliers de formation à l'usage de la plateforme pour les RH, les dirigeants et les salariés
 - 2 Renforcer l'identité ALEIS comme une marque reconnue et communiquer vers les acteurs de l'emploi sur ses fonctionnalités pour développer son usage
 - 3 Identifier deux ou trois entreprises de taille différentes qui s'engagent à utiliser ALEIS, les accompagner dans l'utilisation et s'appuyer sur leurs témoignages pour communiquer vers les autres entreprises
 - 4 Valoriser et communiquer sur les outils existants à travers les conférences annuelles du BTP guyanais – cf. action 1.2
- + *Une fois la plateforme bien implantée, élargir son accès aux intérimaires*

Liens avec d'autres actions du CEP BTP

- Communiquer auprès des acteurs de l'orientation et de l'emploi sur les besoins en recrutement dans le BTP
- Accompagner le déploiement du Système Permanent d'Observation Territoriale
- Animer une conférence annuelle du BTP guyanais
- Mutualiser la prospective emplois avec les filières de l'énergie, des mines et du bois



Acteurs

- **Pilotage** : Caisse des congés BTP
- **Partenaires** : CERC, Constructyts

Public visé

Tous les salariés du BTP, les chefs d'entreprise et les demandeurs d'emploi pour les formations, les acteurs publics du BTP pour la communication.

Modalités

Calendrier de la réalisation : 2020-2021

Indicateurs de suivi et d'évaluation :

- Nombre d'utilisateurs actifs de la plateforme
- Nombre d'offres postées/de candidatures

Investissement

Campagne et supports de communication

ENJEU 1 : MIEUX ANTICIPER LES BESOINS EN EMPLOIS

1.4 Animer une conférence annuelle sur le BTP guyanais

Constat et diagnostic

Il n'existe pas de **rendez-vous annuel** pour que les donneurs d'ordres, les entreprises du BTP et les acteurs de la formation et de l'emploi puissent se réunir et **orienter une vision collective de leurs activités**. Ce manque d'événement collectif **empêche une cohérence des actions** et la **visibilité d'actions et de dispositifs** pouvant être utiles à tous les acteurs.

Objectifs

- Organiser une rencontre annuelle pour présenter les grands chantiers et l'activité territoriale du BTP
- Créer un lieu d'échange pour les entreprises
- Présenter les différents dispositifs d'orientation vers l'emploi et la formation et les grands chantiers
- Promouvoir des actions du secteur

Actions

- 1 Annuellement, organiser un événement d'une demi-journée (ex. : « Les assises du BTP en Guyane ») rassemblant les entreprises du BTP, les principaux donneurs d'ordres, les acteurs d'emploi et de l'insertion professionnelle et les acteurs de la formation initiale et continue.
- 2 Organiser l'événement autour de thématiques centrales récurrentes (prévisions des besoins en recrutement, commande publique et grands projets à venir, besoins en formation et compétences émergentes) et de thématiques conjoncturelles (impact crise Covid, BTP et transition énergétique...).
- 3 Prévoir des relais dans la presse régionale des résultats de la conférence annuelle pour diffuser l'information aux acteurs absents.

Liens avec d'autres actions du CEP BTP

- Communiquer auprès des acteurs de l'orientation et des conseillers du service public de l'emploi sur les besoins en recrutement dans le BTP
- Accompagner le déploiement du Système Permanent d'Observation Territoriale
- Promouvoir la plateforme ALEIS d'offres d'emplois du BTP
- Mutualiser la prospective emplois avec les filières de l'énergie, des mines et du bois



Acteurs

- **Pilotage** : CERC
- **Partenaires** : Constructys, Caisse des congés BTP, Pôle Emploi

Public visé

Tous les acteurs du BTP (salariés, chefs d'entreprises, acteurs institutionnels...).

Modalités

Calendrier de la réalisation : Organisation fin 2020, pour un événement début 2021 (avant la saison sèche) : vocation à se renouveler chaque année

Indicateurs de suivi et d'évaluation :

- Nombre d'utilisateurs actifs de la plateforme
- Nombre d'offres postées/de candidatures

Investissement

Préparation de l'événement, mise à disposition d'une salle et relations presse

ENJEU 1 : MIEUX ANTICIPER LES BESOINS EN EMPLOIS

1.5 Mutualiser la prospective emplois avec les filières de l'énergie, des mines, du bois et des infrastructures numériques

Constat et diagnostic

Le champ d'application de Constructys s'est récemment étendu aux entreprises du négoce des matériaux de construction et du bois. Certains projets des filières connexes (du bois, des mines, de l'énergie ou encore du déploiement des infrastructures numériques) sont étroitement liés à des métiers et des compétences utilisés dans le BTP. La perméabilité entre ces différents secteurs pourrait être valorisée dans le cadre de l'anticipation des besoins en emplois et compétences sur les grands projets.

Objectifs

- Développer une flexibilité des compétences entre les filières et le secteur pour s'adapter aux besoins variables de ces secteurs selon les projets
- Anticiper les reconversions sur les métiers en déclin
- Elargir les compétences sur des métiers passerelles pour développer des profils polyvalents
- Créer une vision intersectorielle de GPEC

Actions

- 1 Mutualiser les travaux prospectifs concernant les projets des filières bois, énergie, mines, infrastructures numériques et BTP et leurs besoins en emplois
- 2 Identifier les blocs de compétences communs aux métiers pouvant s'exercer dans différentes filières
- 3 Construire des parcours de formations certifiantes adaptées à ces blocs et mutualisés entre les différentes branches. Création de CQP Interbranche sur les blocs de compétences communes.
- 4 Identifier et favoriser les passerelles à l'aide de formations entre les métiers des différentes filières et du secteur du BTP

Liens avec d'autres actions du CEP BTP

- Communiquer auprès des acteurs de l'orientation et des conseillers du service public de l'emploi sur les besoins en recrutement dans le BTP
- Accompagner le déploiement du Système Permanent d'Observation Territoriale
- Promouvoir la plateforme ALEIS d'offres d'emplois du BTP
- Animer une conférence annuelle du BTP guyanais



Acteurs

- **Pilotage** : Constructys
- **Partenaires** : Dieccte, CTG, Branches du bois, de l'énergie et des mines et carrières

Public visé

Les salariés pouvant se reconverter, les RH pour prévoir les besoins, les organismes de formation pour proposer des formations adaptées aux besoins

Modalités

Calendrier de la réalisation : 2021-2023

Indicateurs de suivi et d'évaluation :

- Nombre de formations créées et de bénéficiaires de ces formations
- Contrôle de l'accompagnement des reconversions

Investissement

Approfondissement des études prospectives sectorielles, ingénierie certificative

ENJEU 2 : RENFORCER L'OFFRE DE FORMATION POUR RÉPONDRE AUX BESOINS DES ENTREPRISES

CONSTAT

Le boom démographique de la population guyanaise s'accompagne d'un accroissement des chantiers sur les logements et les infrastructures. L'augmentation des chantiers en cours et à venir sur le territoire guyanais entraîne de forts besoins en recrutement. **Les entreprises connaissent déjà des tensions au recrutement** notamment sur les emplois liés à l'encadrement et aux études, mais également sur des métiers spécifiques tels que les plâtriers par exemple et l'offre de formation, concentrée sur les niveaux bac et infrabac ne répond pas à ces besoins. Les entreprises vont nécessairement **devoir recruter pour répondre aux ambitions** de la région. Pour **développer l'emploi local et pour accompagner les jeunes** (30% des Guyanais ont moins de 15 ans en 2019) **vers un emploi durable dans un secteur porteur, l'offre de formation doit s'adapter aux besoins des entreprises et aux demandes des jeunes**. Le phénomène de déperdition entre le volume de diplômés d'une certification ou d'une qualification et l'insertion dans l'emploi est aussi un enjeu important du secteur.

Des actions doivent donc permettre une **meilleure adéquation de l'offre de formation** qu'elle soit continue ou initiale pour les **besoins des entreprises en expérience et en compétences**, mais aussi **élargir cette offre de formation** pour combler des lacunes sur certains métiers et compétences.



ENJEU 2 : Renforcer l'offre de formation pour répondre aux besoins des entreprises

- Action 2.1 : Renforcer le maillage territorial en plateaux techniques de formation
- Action 2.2 : Accompagner le déploiement du dispositif CléA
- Action 2.3 : Renforcer l'offre de formation initiale et continue sur les métiers en tension
- Action 2.4 : Développer l'accès local à des formations pointues n'étant pas enseignées sur le territoire
- Action 2.5 : Développer l'offre de formation continue sur des thématiques de management d'équipe et de gestion de chantier



ENJEU 2 : RENFORCER L'OFFRE DE FORMATION POUR RÉPONDRE AUX BESOINS DES ENTREPRISES

2.1 Renforcer le maillage territorial en plateaux techniques de formation

Constat et diagnostic

L'activité du secteur du BTP est en hausse et de nombreux projets vont démarrer pour répondre aux besoins d'une population croissante (logements et infrastructures). Cette hausse de l'activité s'accompagnera d'une importante vague de départ en retraite provoquant ainsi une **augmentation des recrutements** dans le secteur. Pour répondre à ces besoins, l'offre de formation aux métiers du BTP doit se renforcer et disposer de moyens pédagogiques adaptés.

Objectifs

- Améliorer l'adéquation entre les formations théoriques et les besoins pratiques des entreprises
- Renforcer le maillage territorial en plateaux techniques de formation aux différentes spécialités du BTP

Actions

- 1 Dresser un état des lieux des plateaux techniques de formations existants d'un point de vue géographique et thématique. Recenser également d'un point de vue quantitatif et qualitatif les moyens pédagogiques disponibles.
- 2 Mettre en rapport l'offre de plateaux techniques et les besoins à l'échelle du territoire d'un point de vue intersectoriel.
- 3 Ajuster la cartographie des plateaux techniques en étudiant les possibilités de mutualisation avec d'autres secteurs

Liens avec d'autres actions du CEP BTP

- Accompagner le déploiement du dispositif CléA
- Renforcer l'offre de formation initiale et continue sur les métiers en tension
- Développer l'accès local à des formations pointues n'étant pas enseignées sur le territoire
- Développer l'offre de formation continue sur le management d'équipe et la gestion de chantier



Acteurs

- **Pilotage** : CTG
- **Partenaires** : Constructys, CERC, Académie de Guyane, RSMA

Public visé

Public en formation initiale et continue au BTP

Modalités

Calendrier de la réalisation : Fin 2020 pour l'analyse, 2021 pour la mise en place des équipements

Indicateurs de suivi et d'évaluation :

- Nombre d'étudiants bénéficiaires des plateaux techniques
- Taux d'emploi en sortie de formation

Investissement

Etude plus développement de nouveaux plateaux techniques

ENJEU 2 : RENFORCER L'OFFRE DE FORMATION POUR RÉPONDRE AUX BESOINS DES ENTREPRISES

2.2 Accompagner le déploiement du dispositif CléA

Constat et diagnostic

Avec un **fort taux de chômage**, la Guyane a, sur son territoire, de **nombreuses personnes éloignées de l'emploi**. Le **secteur du BTP est porteur**, mais certains publics doivent **d'abord être formés sur des compétences de base**. Le **dispositif CléA** permet une **sécurisation des parcours professionnels** et des **certifications d'acquis** pour entrer dans l'emploi.

Objectifs

- Rapprocher des publics éloignés de l'emploi vers les métiers du BTP
- Développer les savoirs de base chez des publics éloignés de l'emploi pour envisager ensuite des formations métiers

Actions

- 1 Mobiliser des organismes de formation pour déployer plus largement le dispositif CléA sur le territoire et sensibiliser les conseillers de l'insertion professionnelle sur l'intérêt de ce dispositif
- 2 Développer avec les organismes de formation locaux un cursus unique de formation préparant à l'intégration au dispositif CléA centré principalement sur la communication orale et écrite en français.
- 3 Accompagner les publics après (ou pendant) l'obtention de la certification CléA dans des formations aux métiers du BTP notamment par des dispositifs d'insertion comme l'IAE (Insertion par l'Activité Économique)

Liens avec d'autres actions du CEP BTP

- Renforcer le maillage territorial en plateaux techniques de formation
- Renforcer l'offre de formation initiale et continue sur les métiers en tension
- Développer l'accès local à des formations pointues n'étant pas enseignées sur le territoire
- Développer l'offre de formation continue sur le management d'équipe et la de gestion de chantier



Acteurs

Pilotage : Services de l'Etat, Pôle emploi, CTG
Partenaires : CERC, Constructys, Organismes de formation, GEIQ BTP

Public visé

Organismes de formation et personnes éloignées de l'emploi

Modalités

Calendrier de la réalisation : Préparation fin 2020, mise en place au printemps 2021 (avant la saison sèche)

Indicateurs de suivi et d'évaluation :

- Nombre de bénéficiaires du dispositif
- Enquête sur l'intégration pro des certifiés

Investissement

Ingénierie pédagogique et financement de formation

ENJEU 2 : RENFORCER L'OFFRE DE FORMATION POUR RÉPONDRE AUX BESOINS DES ENTREPRISES

2.3 Renforcer l'offre de formation initiale et continue sur les métiers en tension

Besoin en recrutement inférieur aux effectifs annuels sortants de formation

Note : À prendre avec recul, car il existe une concurrence intersectorielle au recrutement de diplômés particulièrement sur les métiers techniques du bâtiment (électricien, plombier, frigoriste)

Équilibre fragile entre les effectifs sortants et les besoins qui nécessitant – parcours post formation à sécuriser vers le BTP

Effectif en formation insuffisant pour couvrir les besoins du secteur – actions prioritaires à envisager avec des publics en reconversion

Métiers	Estimation de l'effectif annuel sortant des formations menant au métier*	Besoins théoriques annuels en recrutement en Guyane**
Electricien	159	16
Plombier	78	10
Chauffagiste - Frigoriste	26	8
Carreleur	31	11
Menuisier	75	27
Charpentier	40	22
Peintre	62	30
Divers techniciens et études	54	28
Métallier	14	10
Plâtrier	11	10
Conducteur de travaux/ Chef de chantier	25	35
Maçon	36	91
Ouvrier VRD	11	30

*Source : Académie de Guyane & RSMA – effectifs sortants 2019

**Les effectifs sur des métiers non identifiés de production ont été redistribués au prorata dans les métiers de production

Les formations menant aux métiers d'**électricien et de plombier** sont celles qui rassemblent les effectifs les plus importants et l'**écart le plus important par rapport aux prévisions de besoins en recrutement**. Même si ces formations peuvent mener à d'autres métiers en dehors du secteur du bâtiment (ex. : électricien dans l'industrie) et si les diplômés peuvent aller travailler dans d'autres régions, cet **écart peut faire craindre de futures difficultés d'intégration dans l'emploi pour ces diplômés**.

À l'inverse les métiers de **conducteur de travaux, maçon et ouvrier VRD** présentent eux des **effectifs en formation inférieurs aux prévisions de besoins en recrutement**. Ceci fait poindre de potentielles **pénuries de main d'œuvre sur ces métiers** qui pourraient impacter l'avancement global des chantiers.

ENJEU 2 : RENFORCER L'OFFRE DE FORMATION POUR RÉPONDRE AUX BESOINS DES ENTREPRISES

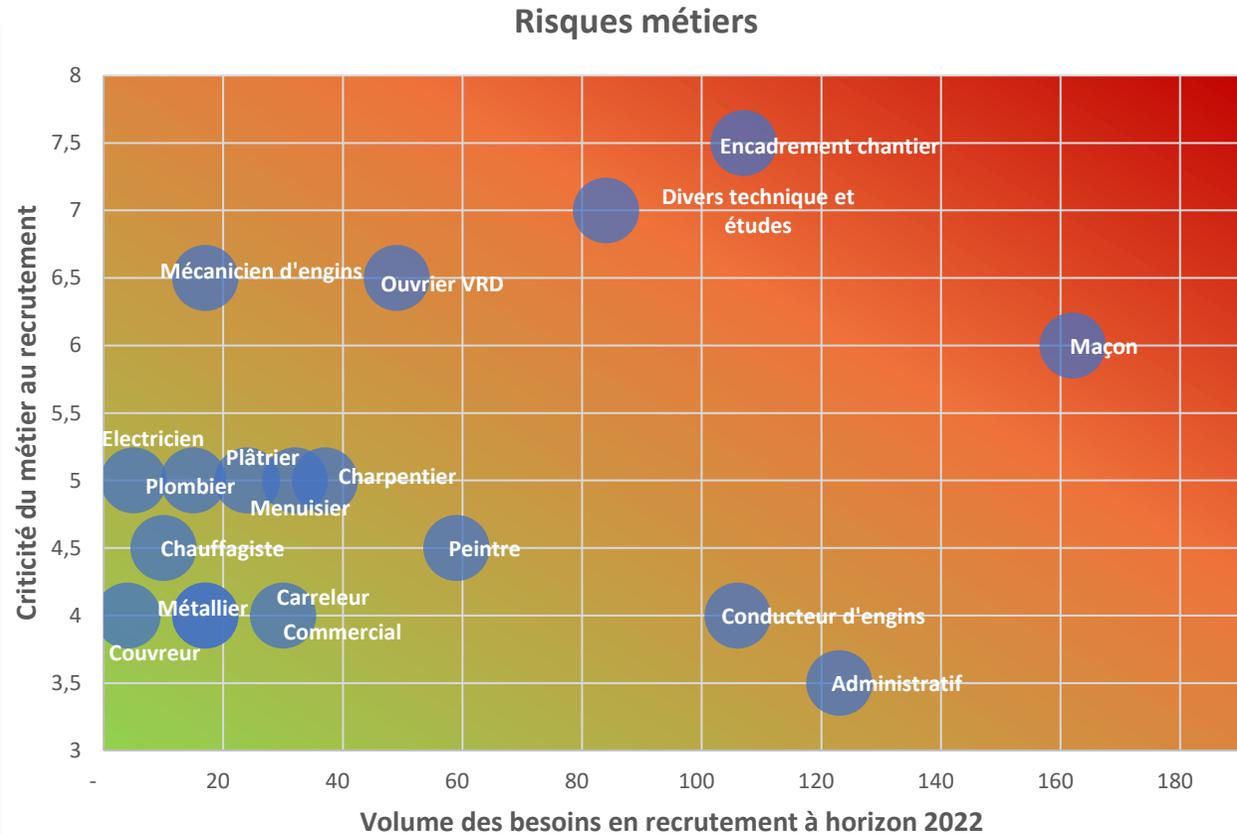
2.3 Renforcer l'offre de formation initiale et continue sur les métiers en tension

Ce graphique permet de visualiser la criticité au recrutement de chaque métier. L'axe des abscisses représente les volumes de recrutements prévus par métier. L'axe des ordonnées représente la criticité au recrutement du métier, soit le niveau de difficulté du recrutement, évalué selon 4 critères (importance du vivier de personnes éligibles au poste, temps nécessaire de formation, croissance des effectifs du métier, intensité de la concurrence – généralisation du métier).

Ainsi, nous constatons que les tensions principales au recrutement concernent les métiers de maçon, d'encadrement de chantier et d'études qui connaissent d'importants besoins en recrutement, mais qui compte des effectifs en formation initiale faibles au regard des besoins.

Les métiers de mécanicien d'engins et d'ouvrier VRD même s'ils représentent des volumes de recrutement moindre connaissent une **criticité forte au recrutement** du fait notamment de la concurrence d'autres secteurs sur ces profils.

Enfin les métiers de conduite d'engins et administratifs, s'ils représentent d'importants volumes de recrutement peuvent compter sur un très **grand nombre de filières de formation** non spécialisées sur le BTP.



ENJEU 2 : RENFORCER L'OFFRE DE FORMATION POUR RÉPONDRE AUX BESOINS DES ENTREPRISES

2.3 Renforcer l'offre de formation initiale et continue sur les métiers en tension

Constat et diagnostic

Suite à l'étude CEP BTP, les métiers ci-dessous ont été **identifiés comme étant en tension** au vu du **manque de candidats** et des **forts besoins actuels ou à venir**. L'offre de formation doit pouvoir adapter ses volumes de candidats aux évolutions des besoins de l'activité du secteur.

→ Plâtrier / Métallier / Conducteur de travaux & Chef de chantier / Maçon / Ouvrier VRD

Objectifs

- Renforcer l'offre de formation initiale et continue sur les métiers qui sont et/ou seront en tension dans les prochaines années pour répondre aux besoins du marché et des entreprises

Actions

1

Formation initiale : Présenter au rectorat les résultats du CEP et des projections de besoins en recrutement. Travailler avec le rectorat pour l'ouverture de places en formation et si nécessaire de nouvelles classes et accompagner le recrutement des candidats par des actions de promotion des métiers.

Formation continue :

2

- Présenter les résultats du CEP aux principaux organismes de formation guyanais pour les encourager à monter des formations menant aux métiers en tension.
- Poursuivre et réorienter les dispositifs existants des acteurs de l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi (Pôle Emploi, GEIQ...) vers les métiers en tension

Liens avec d'autres actions du CEP BTP

- Renforcer le maillage territorial en plateaux techniques de formation
- Accompagner le déploiement du dispositif CléA
- Développer l'accès local à des formations pointues n'étant pas enseignées sur le territoire
- Développer l'offre de formation continue sur le management d'équipe et la de gestion de chantier



Acteurs

- **Pilotage** : CERC, Constructys, CTG
- **Partenaires** : Rectorat, Pôle Emploi

Public visé

Collégiens, lycéens, demandeurs d'emploi

Modalités

Calendrier de la réalisation : Début 2021 pour la formation continue, rentrée 2021 pour l'initiale

Indicateurs de suivi et d'évaluation :

- Nombre d'individus en formation vers les métiers en tension

Investissement

Soutien au développement de nouvelles formations, investissement dans la formation des demandeurs d'emploi

ENJEU 2 : RENFORCER L'OFFRE DE FORMATION POUR RÉPONDRE AUX BESOINS DES ENTREPRISES

2.4 Développer l'accès local à des formations pointues n'étant pas enseignées sur le territoire

Constat et diagnostic

L'offre de formation disponible sur le territoire ne répond qu'en partie aux besoins des salariés en Guyane. Par ailleurs, les centres de formation sont inégalement répartis sur les territoires, ce qui contraint les entreprises en termes de logistique et de coûts.

Objectifs

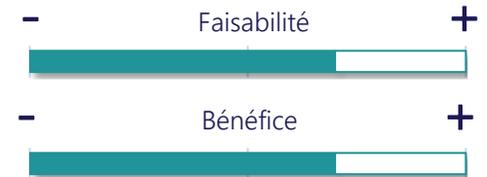
- Pallier l'absence de certaines formations sur le territoire
- Rendre plus accessible l'offre de formation locale
- Répondre à des besoins de chantiers de manière rapide et parfois urgente

Actions

- 1 Identifier à travers les entreprises des salariés ayant des besoins de formation sur les thématiques suivantes : CAO/DAO et Conducteur de travaux
 - 2 Identifier des organismes de formation nationaux en capacité de répondre à ces besoins en formation et les inviter à délocaliser une session de formation par an en Guyane. Un partenariat avec l'OPCO Atlas serait envisageable sur le volet CAO/BIM
 - 3 Demander la mise en place de cursus de formation en alternance pour permettre aux salariés de continuer à exercer leurs responsabilités pendant la formation et solliciter la mise en place de modalités distancielles entre les sessions sur place.
- +** *Développer une offre de logements type foyers à proximité des principaux sites de formation continue en Guyane pour loger les stagiaires*

Liens avec d'autres actions du CEP BTP

- Renforcer le maillage territorial en plateaux techniques de formation
- Accompagner le déploiement du dispositif CléA
- Renforcer l'offre de formation initiale et continue sur les métiers en tension
- Développer l'offre de formation continue sur le management d'équipe et la de gestion de chantier



Acteurs

- **Pilotage** : Constructys
- **Partenaires** : Entreprises, organismes de formation

Public visé

Salariés du BTP et de l'ingénierie

Modalités

Calendrier de la réalisation : 2021-2022

Indicateurs de suivi et d'évaluation :

- Nombre de bénéficiaires des formations
- Taux d'emploi après l'obtention des certifications/habilitations

Investissement

Collecte des besoins et recherche d'OF partenaires

ENJEU 2 : RENFORCER L'OFFRE DE FORMATION POUR RÉPONDRE AUX BESOINS DES ENTREPRISES

2.5 Développer l'offre de formation continue sur des thématiques de management d'équipe et de gestion de chantier

Constat et diagnostic

L'offre de formation locale, à majorité sur des **niveaux bac et infrabac**, est en **décalage** avec des **besoins d'encadrement intermédiaire et de métiers qualifiés**. En conséquence de **fortes difficultés de recrutement** existent sur les métiers demandant un niveau de qualification plus élevé. Ces difficultés se retrouvent également dans les secteurs connexes (bois, mines, énergie).

Objectifs

- Développer l'offre de formation sur les niveaux de qualification supérieurs au bac
- Elargir l'offre de formation guyanaise
- Sécuriser des parcours professionnels
- Favoriser la montée en compétence

Actions

- 1 Consolider avec les filières connexes une vision quantitative des besoins en formation sur les métiers de l'encadrement d'opérations
- 2 Construire des référentiels de compétences des métiers de l'encadrement des opérations dans les secteurs BTP, Bois, Mines et Energie. Identifier les blocs de compétences communes et les blocs spécifiques
- 3 Créer un centre de formation proposant un tronc commun de formation et des modules spécifiques à chaque secteur

Liens avec d'autres actions du CEP BTP

- Renforcer le maillage territorial en plateaux techniques de formation
- Accompagner le déploiement du dispositif CléA
- Renforcer l'offre de formation initiale et continue sur les métiers en tension
- Développer l'accès local à des formations pointues n'étant pas enseignées sur le territoire



Acteurs

- **Pilotage** : Constructys et autres OPCO
- **Partenaires** : organismes de formation

Public visé

Organismes de formation locaux, salariés du BTP souhaitant monter en compétence

Modalités

Calendrier de la réalisation : 2021-2022

Indicateurs de suivi et d'évaluation :

- Nombre de bénéficiaires des formations

Investissement

Co-financement potentiel de l'ingénierie pédagogique

ENJEU 3 : ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES DANS LEURS RÉPONSES AUX APPELS D'OFFRES PUBLICS

CONSTAT

En Guyane, la grande majorité des entreprises du BTP sont des TPE ou des PME, 83% des entreprises n'ont aucun salarié contre 69% au niveau national. Du fait de leur taille, ces entreprises n'ont pas de postes dédiés à des fonctions commerciales ou administratives alors que la commande publique représente près de 80% du marché. Pour beaucoup de TPE, l'accès aux marchés publics est une difficulté très importante du fait de l'absence de compétences du chef d'entreprise ou d'un défaut d'organisation. Par ailleurs, beaucoup de TPE connaissent des difficultés de trésorerie qui les handicapent dans la conquête de nouveaux marchés, notamment publics.

Le secteur doit identifier les dysfonctionnements existants et accompagner les entreprises dans leur intégration dans de nouveaux marchés notamment publics.



ENJEU 3 : Accompagner les entreprises dans leurs réponses aux appels d'offres publics

- Action 3.1 : Déployer un plan pour accompagner les entreprises dans leur intégration aux marchés publics
- Action 3.2 : Suivre l'évolution des délais de paiement sur les projets publics au moyen d'une enquête annuelle auprès d'un échantillon représentatif d'entreprises



ENJEU 3 : ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES DANS LEURS RÉPONSES AUX APPELS D'OFFRES PUBLICS

3.1 Déployer un plan pour accompagner les entreprises dans leur intégration aux marchés publics

Constat et diagnostic

Du fait de leur **petite taille**, la très grande majorité des entreprises guyanaises n'ont **pas de salariés dédiés à des fonctions commerciales ou administratives** sur la **gestion des appels d'offres** alors que la **commande publique, très exigeante sur les démarches**, représente près de **80% du marché**. Ces problématiques ne sont pas réservées au BTP, mais touchent également les entreprises des secteurs connexes (bois, mines, énergie).

Objectifs

- **Elargir l'accès aux marchés publics pour toutes les entreprises du BTP, particulièrement les TPE**
- **Enrichir les compétences des chefs d'entreprises sur la gestion de la commande publique**

Actions

- 1 **Structurer un réseau de support administratif pour les dirigeants de TPE/PME**
Proposer une offre de service « Diagnostic Grand projet » pour aider les TPE/PME à identifier leurs forces et faiblesses dans leur approche des marchés publics et mettre en place des actions pour renforcer les compétences des équipes et faire évoluer l'organisation de l'entreprise. Rattacher cette offre à la prestation Conseil RH lancée par les services de l'Etat
- 2 **Réaliser une cartographie dynamique de tous les grands projets en cours. Centraliser sur une plateforme unique l'ensemble des publications de marchés publics de Guyane et proposer une vision cartographique des projets à venir ainsi que possibilités de mise en relation pour des réponses en groupements. L'outil SPOT pourrait servir de plateforme unique.**
- 3 **Enrichir l'offre de formation par une formation sur les fondamentaux de la commande publique ouverte aux salariés du BTP, mais aussi des secteurs connexes**
- 5 **Créer une association ou une organisation promouvant les moyens de répondre aux commandes publiques en groupement pour permettre aux TPE de se réunir plus aisément**

Liens avec d'autres actions du CEP BTP

- Suivre l'évolution des délais de paiement sur les projets publics au moyen d'une enquête annuelle auprès d'un échantillon représentatif d'entreprises



Acteurs

- **Pilotage** : Chambres consulaires
- **Partenaires** : Organismes de formation, CERC, Constructys, CTG

Public visé

Dirigeants de TPE/PME, tous les chefs d'entreprise et agents administratifs et commerciaux, salariés du BTP souhaitant se former sur des compétences administratives et commerciales

Modalités

Calendrier de la réalisation : 2021-2022

Indicateurs de suivi et d'évaluation :

- Augmentation de réponses des TPE/PME sur les marchés publics
- Nombre d'utilisateurs des nouvelles fonctionnalités de SPOT
- Nombre de bénéficiaires des formations

Investissement

Financement de l'offre de service, création/évolution de plateforme, ingénierie pédagogique

ENJEU 3 : ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES DANS LEURS RÉPONSES AUX APPELS D'OFFRES PUBLICS

3.2 Suivre l'évolution des délais de paiement sur les projets publics au moyen d'une enquête annuelle auprès d'un échantillon représentatif d'entreprises

Constat et diagnostic

Les entreprises gyanaises, particulièrement les TPE se retrouvent confrontées à des **difficultés de trésorerie qui menacent leur pérennité** et limitent leur développement ainsi que leurs capacités de recrutement. Un meilleur suivi des causes de ces difficultés de trésorerie permettra de mettre en place des actions correctives et d'accompagnement au service des entreprises et de l'emploi.

Objectifs

- Permettre une analyse objective et avec du recul sur les délais de paiement et mettre en place des actions correctives ou d'accompagnement adaptées
- Suivre grâce à un panel représentatif d'entreprises du BTP l'évolution des délais de paiement et les causes des difficultés de trésorerie

Actions

- 1 Constituer un panel représentatif d'entreprise du BTP en Guyane et les engager dans la démarche d'enquête régulière à travers notamment la proposition d'un accompagnement individualisé
 - 2 Construire la méthodologie de l'enquête et le questionnaire, lancer et administrer l'enquête annuelle, collecter et analyser les résultats
 - 3 Communiquer sur les résultats de l'enquête lors des conférences annuelles du BTP gyanais
- +** *Mesurer la corrélation entre l'évolution des délais de paiement et les défaillances d'entreprise*

Liens avec d'autres actions du CEP BTP

- Déployer un plan pour accompagner les entreprises dans leur intégration aux marchés publics



Acteurs

- Pilotage : INSEE/IEDOM
- Partenaires : CERC, Services de l'Etat

Public visé

Toutes les entreprises du secteur

Modalités

Calendrier de la réalisation : 2021

Indicateurs de suivi et d'évaluation :

- Contrôle régulier de l'état de l'enquête

Investissement

Financement de l'enquête et de l'analyse des résultats

ENJEU 4 : DÉVELOPPER L'ATTRACTIVITÉ DU SECTEUR ET FACILITER LES RECRUTEMENTS

CONSTAT

La demande dans le secteur de la construction a augmenté fortement ces dernières années en Guyane, et continue d'augmenter. Les entreprises du BTP, afin de répondre à cette évolution croissante, embauchent de plus en plus de main-d'œuvre et se confrontent à un marché de l'emploi tendu. En effet, de nombreuses tensions au recrutement existent sur des profils spécifiques liés à la conception, aux études et à l'encadrement. Sur ces postes à haute valeur technique, les entreprises déclarent avoir du mal à trouver des candidats suffisamment formés sur le territoire. Pour pallier cette tension, les entreprises du BTP recrutent des candidats hors Guyane qui restent seulement de manière temporaire, créant ainsi un fort turnover et des besoins réguliers en recrutement et accompagnement des nouveaux arrivants.

L'enjeu d'attractivité et de fidélisation est clé, en effet, le temps passé aux recrutements et à la formation est une charge importante pour les entreprises du territoire.

Les entreprises ont besoin de valoriser l'image du secteur pour attirer les profils, mais aussi de développer l'alternance pour bénéficier de candidats opérationnels sur leurs postes.



ENJEU 4 : Développer l'attractivité du secteur et faciliter les recrutements

- Action 4.1 : Soutenir et développer les activités de développement d'attractivité du secteur
- Action 4.2 : Promouvoir les dispositifs d'alternance pour intégrer les métiers du BTP



ENJEU 4 : DÉVELOPPER L'ATTRACTIVITÉ DU SECTEUR ET FACILITER LES RECRUTEMENTS

4.1 Soutenir et développer les activités de développement d'attractivité du secteur

Constat et diagnostic

Le vivier de candidats potentiels est important avec une population guyanaise jeune et un taux de chômage élevé. Développer l'attractivité du secteur est à la fois un enjeu pour être en capacité de répondre à la hausse des besoins en recrutement (hausse de l'activité et hausse des départs en retraite) et pour **fidéliser des jeunes** qui, une fois formés, s'orientent parfois vers d'autres secteurs.

Objectifs

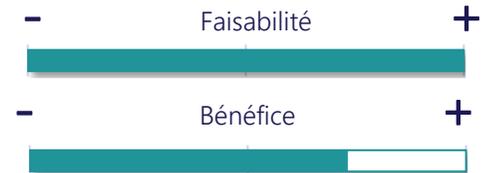
- Développer la visibilité du secteur auprès des jeunes pour augmenter les taux d'orientation dans le secteur
- Améliorer l'image du secteur pour tous les jeunes en promouvant les parcours que permettent le BTP en **s'appuyant sur le dispositif Cap'BTP**
- Créer des échanges entre professionnels et jeunes

Actions

- 1 Recenser l'ensemble des contenus existants de présentation des métiers créés par une multitude d'acteurs (Constructys, CAPEB, FFB, FNTF, CAP'BTP...) et élaborer un kit de communication pédagogique permettant de donner une vue d'ensemble des enjeux actuels et à venir du BTP
- 2 Organiser une journée « portes ouvertes » dans les entreprises du BTP, pour que professionnels de l'orientation et de l'éducation puissent mieux appréhender les métiers.
- 3 Organiser avec la Région l'intervention en classe de professionnels pour présenter leurs métiers en s'appuyant les opportunités ouvertes par la réforme du baccalauréat en matière d'orientation : Parcours Métiers en classe de 3ème (découverte des métiers), programme d'orientation au lycée (54h/an soit 1h30 / semaine en seconde puis un temps dédié en première et terminale) et semaine d'orientation organisée à la rentrée scolaire dans les lycées pour les élèves de terminal.

Liens avec d'autres actions du CEP BTP

- Promouvoir les dispositifs d'alternance pour intégrer les métiers du BTP



Acteurs

- **Pilotage** : Cap'BTP, CTG, CERC, Constructys
- **Partenaires** : Rectorat, Service public de l'emploi, RSMA

Public visé

Collégiens et lycéens ; jeunes déscolarisés ; COPSI ; Parents

Modalités

Calendrier de la réalisation : 2021

Indicateurs de suivi et d'évaluation :

- Nombre de lycéens et collégiens bénéficiaires des actions
- Nombre de candidatures dans les formations initiales du BTP

Investissement

Consolidation des contenus et coordination des interventions

ENJEU 4 : DÉVELOPPER L'ATTRACTIVITÉ DU SECTEUR ET FACILITER LES RECRUTEMENTS

4.2 Promouvoir les dispositifs d'alternance pour intégrer les métiers du BTP

Constat et diagnostic

L'alternance permet aux jeunes de **se professionnaliser** tout en **découvrant leur futur métier** et en développant leur **culture de l'entreprise**. Au travers des **contrats d'apprentissage et de professionnalisation**, les entreprises peuvent **former des jeunes aux spécificités de leurs métiers**, de leurs activités et de leur entreprise et **bénéficier de futurs salariés opérationnels** face aux réalités du terrain. L'alternance est un dispositif apprécié par ceux qui l'ont expérimenté, mais qui souffre encore d'une image dégradée particulièrement pour les publics qualifiés.

Objectifs

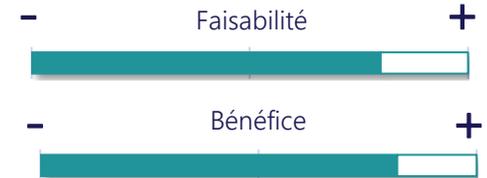
- Augmenter le recours aux dispositifs d'alternance et favoriser les mises en situation pratiques dans la formation
- Valoriser l'image de l'alternance auprès des jeunes, des entreprises et des acteurs de l'orientation
- Favoriser la rencontre entre l'offre et la demande d'alternance

Actions

- 1 Organiser un événement dédié à l'alternance « Les assises de l'alternance » ressemblant entreprises du BTP, acteurs de la formation, professionnels de l'orientation et pouvoirs publics afin de promouvoir les dispositifs d'alternance et engager les acteurs dans des actions de soutien
- 2 Promouvoir la plateforme ALEIS auprès des entreprises recherchant des alternants et des jeunes cherchant une entreprise pour qu'elle devienne la bourse de l'alternance dans le BTP en Guyane
- 3 Communiquer auprès de toutes les entreprises du BTP au plus tôt une synthèse des actions d'accompagnement de l'apprentissage mise en place par l'État au printemps 2020 pour soutenir ce dispositif.

Liens avec d'autres actions du CEP BTP

- Soutenir et développer les activités de développement d'attractivité du secteur via Cap'BTP



Acteurs

- **Pilotage** : Constructys, Services de l'Etat, Organisations professionnelles
- **Partenaires** : Organismes de formation, CFA, CCI, GEIQ Service public de l'emploi, Ecole 2^e chance

Public visé

Tous les collégiens et lycéens

Modalités

Calendrier de la réalisation : Mise en place pour la rentrée 2021

Indicateurs de suivi et d'évaluation :

- Nombre d'alternants à la rentrée 2021 et 2022
- Nombre de formations proposant des formations en alternance
- Nombre de participants aux Assises

Investissement

Financement de l'événement et des actions de communication

ANNEXES

MÉTHODOLOGIE DE LA MODÉLISATION QUANTITATIVE

Estimation des actifs dans le BTP et du chiffre d'affaires du BTP en Guyane

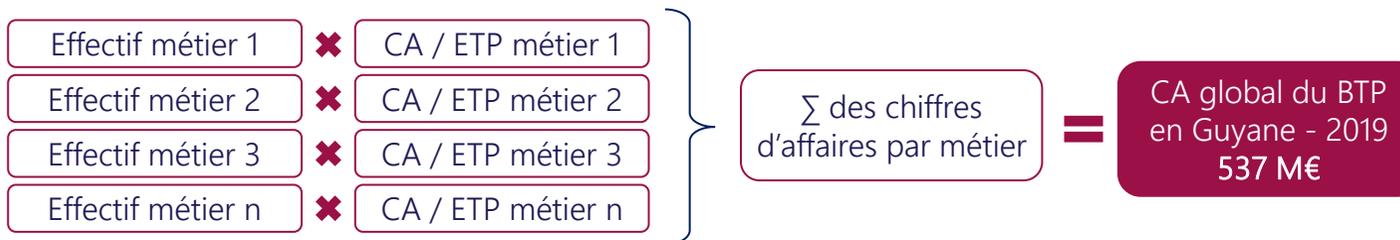
DONNÉES D'ENTRÉE



ESTIMATION DES VOLUMES D'ACTIFS PAR METIER



ESTIMATION DU CHIFFRE D'AFFAIRES DU BTP EN GUYANE



MÉTHODOLOGIE DE LA MODÉLISATION QUANTITATIVE

Calcul de la sollicitation de chaque métier sur les projets recensés par SPOT

DONNÉES D'ENTRÉE



Recensement des projets de construction réels et prévus depuis 2016

Source : CERC - SPOT



Répartition du besoin en main d'œuvre par métier et par type d'ouvrage

Source : Fiches sectorielles construction – INSEE 2017



Calcul du CA par ETP par corps d'état (hors soustraction)

Source : Chiffres clés 2018 et 2019 des entreprises françaises – Data Info greffes & ESANE



Répartition de l'emploi par métier dans les entreprises de la construction en Guyane

Source : Caisse des congés Guyane

CALCUL DU NIVEAU DE SOLLICITATION PAR MÉTIER ET PAR OUVRAGE



NOTRE ENGAGEMENT

A travers notre participation au Pacte Mondial des Nations Unies, nous souhaitons faire progresser les pratiques en termes de respect des droits de l'homme, des normes du travail, de protection de l'environnement et de lutte contre toutes les formes de corruption.



KYU Associés, Conseil en Management

136, Boulevard Haussmann – 75008 Paris
+ 33 1 56 43 34 33
www.kyu.fr

